

Ipotesi di accordo

Tra

UNIGEC / CONFAPI

UNIMATICA / CONFAPI

E

SLC- CGIL

FISTEL – CISL

UILCOM- UIL

In data 08/04/2025 si è convenuta la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 9 marzo 2021.

Detta ipotesi non modificabile sarà sottoposta all'assemblea dei lavoratori entro la data del 10/05/2025 fermo restando la decorrenza degli aumenti a far data dal 1 gennaio 2025.

UNIGEC / CONFAPI



UNIMATICA / CONFAPI



SLC- CGIL



FISTEL – CISL



UILCOM- UIL



## Art. 2 - Decorrenza e durata del CCNL

**Il presente CCNL ha durata quadriennale tanto per la parte economica che normativa e, fatte salve le decorrenze previste nei singoli istituti contrattuali, decorre dal 01.01.2024 e scadrà alla data del 31.12.2027.**

## Art. 3 - Osservatorio di settore

Ferma restando la necessità di costituzione di un organismo di confronto che veda la presenza di tutte le componenti imprenditoriali dei settori e delle OO.SS. tali da consentire la verifica di dati esaustivi, UNIGEC-CONFAPI, UNIMATICA-CONFAPI e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL confermano la validità dell'Osservatorio nazionale permanente del settore che sia di supporto al sistema informativo nazionale.

L'Osservatorio è costituito da 6 componenti designati da UNIGEC-CONFAPI e da UNIMATICA-CONFAPI, e da 6 componenti designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL che, di comune accordo, di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Le Parti confermano quanto precedentemente definito per quanto attiene le modalità operative dello stesso. In particolare, confermano la necessità che lo stesso si riunisca almeno semestralmente.

**Altresì convengono che i lavori dell'Osservatorio avranno avvio entro i tre mesi successivi alla data di rinnovo del presente CCNL. Almeno 10 prima della riunione calendarizzata per l'avvio procederanno a comunicare i rispettivi rappresentanti.**

L'Osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi relativi a:

- andamenti e prospettive del mercato dei settori rappresentati;
- tendenze di sviluppo tecnologico ed organizzativo di settore con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli orari, agli organici;
- tendenze e individuazione di tipologie professionali emergenti;
- individuazione dei fabbisogni formativi;
- tendenze evolutive del mercato del lavoro;
- grado di applicazione delle Leggi n. 125/91 e n. 104/92;
- dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore;
- problematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro anche in relazione alla trasformazione in atto sugli strumenti e sui materiali ed a eventuali lavori usuranti. Monitoraggio e verifica della conformità delle prestazioni in smart working alle previsioni del TU sulla Sicurezza (D.Lgs 81/08). In particolare, le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica per la individuazione dei lavori usuranti presenti nel settore che mantenga uno stretto collegamento con gli organismi del Ministero del Lavoro che stanno operando su tale tematica. Una volta chiarito il quadro normativo inerente la materia in oggetto, le Parti, in base al lavoro svolto dalla Commissione Paritetica, procederanno alle eventuali intese necessarie;
- **In riferimento alla convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/ CE recepito nell'ordinamento giuridico dal D.lgs. 216/2003 e al D.lgs. 3 maggio 2024 n. 62, la definizione di linee guida in materia di "accomodamento ragionevole" da intendersi le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati, siano adottati per consentire il godimento o l'esercizio su base di uguaglianza di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;**



- la definizione di modelli per la rilevazione dei mancati infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro a livello aziendale;
- il monitoraggio sullo stress da lavoro correlato;
  - monitoraggio sugli andamenti degli orari di lavoro e delle loro articolazioni e flessibilità e sul grado di utilizzo delle prestazioni di lavoro eccedenti gli orari ordinari di lavoro;
  - monitoraggio dell'utilizzo degli istituti del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato. In particolare, per quest'ultimo anche alla verifica delle offerte professionali effettuate dalle Agenzie autorizzate;
  - analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute;
  - monitoraggio dei settori ai quali è possibile l'applicazione del presente CCNL compreso il settore dei fotolaboratori conto terzi;
  - definizione di proposte per l'implementazione delle politiche della bilateralità, valutando positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL a livello interconfederale, per allargare gli ambiti operativi e per un rafforzamento delle misure di sostegno ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori;
  - monitoraggio dell'andamento della contrattazione di secondo livello al fine di costituire una banca dati per l'analisi degli accordi definiti;
  - promozione delle politiche di welfare contrattuale, definendo modelli applicativi di riferimento per favorirne la realizzazione attraverso specifici accordi.

Le Parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente Ccnl.

Tale fase di verifica potrà avere articolazioni, che verranno definite tra le componenti dell'Osservatorio, per specifici comparti o per aree territoriali significativamente.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà allo studio per la individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori. L'Osservatorio porterà a conoscenza delle Parti i risultati del suo lavoro per le implicazioni contrattuali.

Inoltre l'Osservatorio analizzerà le normative di legge di nuova emanazione al fine di verificare gli eventuali rinvii alla contrattazione e procederà alla formulazione di proposte da portare all'attenzione delle Parti stipulanti in sede di contrattazione, anche al di fuori delle scadenze previste dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 per i rinnovi dei Ccnl.

Altresì sarà ulteriore compito dell'Osservatorio elaborare interpretazioni congiunte sulle norme contrattuali.

Le Parti componenti l'Osservatorio danno particolare rilevanza alla possibilità che, sulla base delle verifiche avvenute, potranno attivarsi disgiuntamente o congiuntamente nei confronti degli enti competenti sia statali che territoriali, anche in fase propositiva per l'approntamento di normative che possano cogliere le individuate esigenze di settore.

Le Parti auspicano altresì che si possa giungere alla definizione di proposte comuni di politica economica a sostegno dei settori rappresentati e del comparto delle PMI da avanzare congiuntamente nei confronti degli organismi Governativi e degli Enti Locali competenti.

Le Parti affidano inoltre all'Osservatorio il compito di procedere alla definizione di proposte di possibili testi contrattuali tendenti ad accelerare il processo di unificazione delle normative contrattuali tra i vari comparti








rappresentati, provenienti da diverse esperienze contrattuali. Le Parti, sulla base delle proposte avanzate dall'Osservatorio, potranno procedere, nell'ambito del rinnovo della parte economica del presente CCNL, ovvero nei tempi che verranno convenuti, alla modifica del presente testo contrattuale con norme unificanti.

Le Parti convengono di affrontare nell'ambito dell'Osservatorio l'analisi di un progetto complessivo di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati con modalità che consentano un intreccio tra i due attuali schemi classificatori, anche nel corso del quadriennio di vigenza del presente CCNL.

Le Parti convengono, altresì, di procedere quanto prima all'inizio dei lavori necessari per l'opera di riclassificazione dei lavoratori dei settori rappresentati la cui opera dovrà concludersi entro la data di vigenza del presente CCNL.

omissis

#### Art. 5 – Commissione permanente per la classificazione.

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano. Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.

Le parti, consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di settembre 2025, una Commissione paritetica nazionale composta da 6 membri (3 designati da UNIGEC-CONFAPI e UNIMATICA-CONFAPI e 3 designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL), per il necessario aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relative mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti indirizzi di analisi eventualmente integrabili:

- competenze tecniche specifiche
- competenze trasversali
- polivalenza e polifunzionalità
- responsabilità gerarchica

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale **anche in relazione all'impatto dell'introduzione dell'intelligenza artificiale.**

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore individuati di comune accordo.

~~Al termine dei lavori, che dovranno concludersi entro il mese dicembre 2022,~~

**Le parti convengono di dare avvio ai lavori della Commissione entro la data del 30 settembre 2025 procedendo alla nomina dei rispettivi rappresentanti entro il mese di giugno 2025.**

**Le riunioni della Commissione avranno cadenza almeno due volte l'anno o su richiesta di una delle parti.**

La Commissione, sulla base delle risultanze acquisite e previo accordo tra tutti i componenti, potrà procedere alla definizione degli interventi da apportare in materia di classificazione che saranno recepiti nel successivo rinnovo del presente CCNL.

Eventuali interventi che non fossero oggetto di condivisione congiunta da parte dei componenti della Commissione saranno devoluti all'esame delle parti firmatarie del presente CCNL per le necessarie determinazioni.



#### Art. 10 bis - Flex benefits

A decorrere dal 1° gennaio 2019 l'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'art.9 e l'Elemento di garanzia retributiva (art. 10) vengono sostituiti da *flex benefits* per un importo di euro 258,00 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno stesso.

**Per gli anni 2025, 2026 e 2027 tale importo è elevato a euro 300.**

**Le aziende che per l'anno 2025 hanno già proceduto a mettere a disposizione dei lavoratori l'importo di euro 258 dovranno procedere al relativo conguaglio con l'importo definito per tale anno (euro 300) entro il 31 dicembre 2025.**

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al primo gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno sei mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio/ 31 dicembre)

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo dal 1° gennaio / 31 dicembre. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o di altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimenti previsti nel presente articolo.

A livello aziendale si terrà conto delle esigenze dei lavoratori della propria organizzazione e del rapporto con il territorio per individuare una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di dicembre 2019 le parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Le parti al fine di facilitare l'applicazione della normativa in oggetto hanno riportato nell'allegato 23 un elenco di strumenti di welfare utilizzabili sulla base della normativa vigente.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti precisano che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

#### SECONDA NOTA A VERBALE.

**In relazione all'importo di flex benefetis definito per gli anni 2025,2026 e 2027, le parti si danno reciprocamente atto della natura transitoria di tale modifica, avvenuta sulla base dell'attuale regime fiscale di cui all'art.1, comma 390, legge 270/2024, e, pertanto, al termine dell'anno 2027, sulla base dell'evoluzione della normativa fiscale in materia, procederanno alla verifica per il mantenimento del suddetto importo o a ricercare soluzioni alternative in caso del venir meno dell'attuale regime fiscale di vantaggio.**

#### Art. 28 - Lavoro a Tempo Determinato e Contratto di Somministrazione a Tempo Determinato

##### A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO

##### Apposizione del termine

Le Parti stipulanti si richiamano all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 che prevede la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato.

Quindi, come previsto dal comma 1 dell'articolo 19 del D.lgs. 81/2015, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, convertito con Legge n. 85/2023 il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:



- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
- c) **esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);**
- d) **realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica).**
- e) **Incremento di volumi produttivi;**
- f) **partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti;**
- g) **investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;**
- h) **realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione;**
- i) **Potenziamento tecniche e competenze in ambito digitale.**

### **Limiti quantitativi – Esenzioni**

Fermo restando il limite quantitativo del 20% **su base media annuale** previsto dall'articolo 23, comma 1, del D.lgs. 81/2015, sono esenti dal suddetto limite i contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite nel successivo paragrafo "*Disciplina del rapporto*", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
5. per la sostituzione dei lavoratori "part-time" con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
6. dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999 e delle persone disabili di cui alla legge n. 104/1992;
7. in tutte le altre ipotesi previste dall'articolo 23, commi 2 e 3, del D.Lgs. 81/2015 che qui si intendono integralmente richiamate.

### **Durata massima – Deroghe**

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, si conviene che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ~~trentasei mesi~~. **limiti di legge.**

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

### **Omissis**

### **Nota a verbale**

**Durante la vigenza del presente CCNL le Parti procederanno ad un monitoraggio degli andamenti delle assunzioni con contratto a tempo determinato per l'eventuale elevazione della percentuale quantitativa prevista collegandola ad una quota percentuale di personale da stabilizzare.**






**Nota a verbale all'Art. 40 del CCNL**

In relazione alla gestione delle riduzioni di orario (Rol ed Ex festività) per il personale adibito in via prevalente in attività smart working, le parti concordano di definire nella fase di stesura del testo contrattuale apposito accordo per la regolamentazione delle ore maturate e non fruite nel corso dell'anno.

**Art. 70 - Malattia e infortunio non sul lavoro**

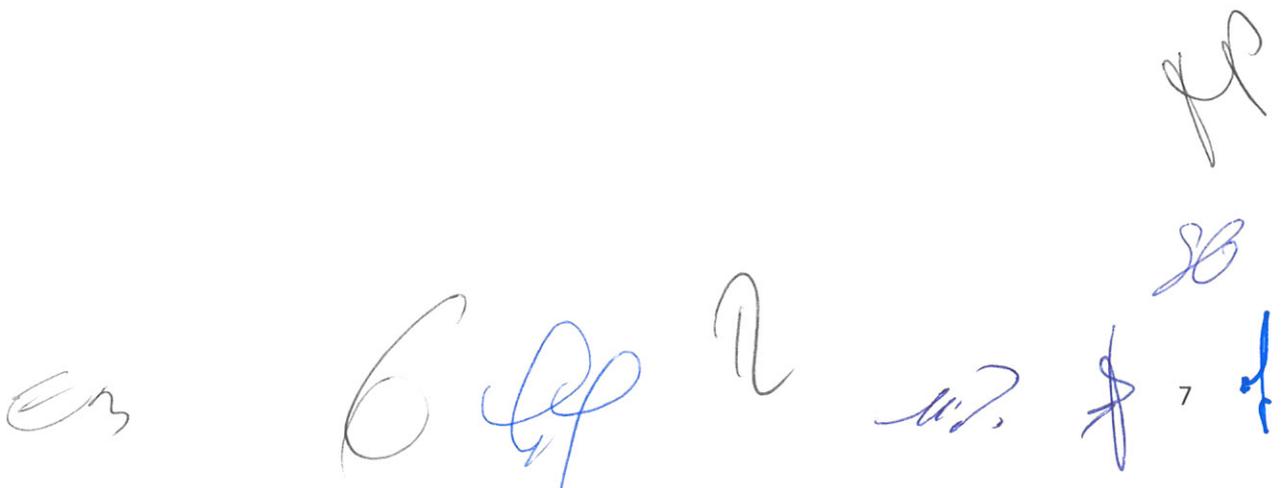
**3) CONSERVAZIONE DEL POSTO**

Il lavoratore non in prova che è assente dal lavoro per malattia ha diritto al seguente trattamento:  
Conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia fino ad un massimo di 12 mesi;

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà ove nell'arco di 36 mesi (pari a 1095 giorni di calendario) si raggiungano i limiti precedenti anche con più malattie.

**Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro, è aumentato di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituito**

Superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, i lavoratori affetti da malattie di natura cronica di particolare gravità, debitamente documentate, potranno richiedere un periodo di aspettativa non superiore a mesi 6, salvo diversa intesa fra azienda e lavoratore, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto. Tale aspettativa potrà essere prorogata per un periodo pari a quello inizialmente richiesto.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right, some of which are accompanied by the number 7.

**Art. 108 - Minimi di salario e stipendio**

I minimi di salario e stipendio (esclusa l'indennità di contingenza) sono modificati secondo la tabella che segue:

**Settore Grafico /Informatico**

Livelli	Parametri	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027	aumento
Q	248	88,05	88,05	44,02	220,12 €
1	247	87,69	87,69	43,85	219,23 €
2	209	74,20	74,20	37,10	185,50 €
3	195	69,23	69,23	34,62	173,08 €
4	182	64,62	64,62	32,31	161,54 €
5	169	60,00	60,00	30,00	150,00 €
6	150	53,25	53,25	26,63	133,14 €
7	133	47,22	47,22	23,61	118,05 €
8	125	44,38	44,38	22,19	110,95 €
9	114	40,47	40,47	20,24	101,18 €
10	100	35,50	35,50	17,75	88,76 €

Livelli	Parametri	Minimi al 01/09/2023	aumento	minimo al	aumento	minimo al	aumento	Minimo al	aumento a regime
			01/01/2025	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2026	01/01/2027	01/01/2027	
Q	248	2.066,18	88,05	2.154,23	88,05	2.242,27	44,02	2.286,30	220,12
1	247	2.052,95	87,69	2.140,64	87,69	2.228,33	43,85	2.272,18	219,23
2	209	1.739,02	74,20	1.813,22	74,20	1.887,42	37,10	1.924,52	185,50
3	195	1.623,13	69,23	1.692,36	69,23	1.761,59	34,62	1.796,21	173,08
4	182	1.518,10	64,62	1.582,72	64,62	1.647,33	32,31	1.679,64	161,54
5	169	1.409,38	60,00	1.469,38	60,00	1.529,38	30,00	1.559,38	150,00
6	150	1.301,20	53,25	1.354,45	53,25	1.407,71	26,63	1.434,34	133,14
7	133	1.128,02	47,22	1.175,24	47,22	1.222,46	23,61	1.246,07	118,05
8	125	1.039,95	44,38	1.084,33	44,38	1.128,71	22,19	1.150,90	110,95
9	114	948,35	40,47	988,82	40,47	1.029,30	20,24	1.049,53	101,18
10	100	832,37	35,50	867,87	35,50	903,38	17,75	921,13	88,76

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some of which appear to be initials.

**Settore Cartario/ Cartotecnico**

liv.	par.	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027	Incrementi
Q	250	86,21	86,21	43,10	215,52 €
AS	249	85,86	85,86	42,93	214,66 €
A	212	73,11	73,11	36,55	182,76 €
B1	188	64,83	64,83	32,41	162,07 €
B2/S	182	62,76	62,76	31,38	156,90 €
B2	174	60,00	60,00	30,00	150,00 €
C1/S	161	55,52	55,52	27,76	138,80 €
C1	153	52,76	52,76	26,38	131,90 €
C2	139	47,93	47,93	23,97	119,83 €
C3	129	44,48	44,48	22,24	111,21 €
D1	121	41,73	41,73	20,86	104,31 €
D2	111	38,28	38,28	19,14	95,69 €
E	100	34,48	34,48	17,24	86,21 €

liv.	par.	minimi 1/9/2023	Aumento	Minimi al	Aumento	Minimi al	Aumento	Minimi al	aumento a regime
			01/01/2025	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2026	01/01/2027	01/01/2027	
Q	250	2.037,17	86,21	2.123,38	86,21	2.209,59	43,10	2.252,69	215,52 €
AS	249	2.025,43	85,86	2.111,29	85,86	2.197,16	42,93	2.240,09	214,66 €
A	212	1.727,99	73,11	1.801,10	73,11	1.874,20	36,55	1.910,75	182,76 €
B1	188	1.532,21	64,83	1.597,04	64,83	1.661,87	32,41	1.694,28	162,07 €
B2/S	182	1.483,34	62,76	1.546,10	62,76	1.608,86	31,38	1.640,24	156,90 €
B2	174	1.417,93	60,00	1.477,93	60,00	1.537,93	30,00	1.567,93	150,00 €
C1/S	161	1.310,94	55,52	1.366,46	55,52	1.421,98	27,76	1.449,74	138,80 €
C1	153	1.245,94	52,76	1.298,70	52,76	1.351,46	26,38	1.377,84	131,90 €
C2	139	1.129,26	47,93	1.177,19	47,93	1.225,12	23,97	1.249,09	119,83 €
C3	129	1.051,75	44,48	1.096,23	44,48	1.140,72	22,24	1.162,96	111,21 €
D1	121	982,73	41,73	1.024,46	41,73	1.066,18	20,86	1.087,04	104,31 €
D2	111	903,54	38,28	941,82	38,28	980,09	19,14	999,23	95,69 €
E	100	812,20	34,48	846,68	34,48	881,17	17,24	898,41	86,21 €

Con la retribuzione del mese di aprile 2025 le aziende procederanno alla corresponsione degli arretrati dei minimi contrattuali a far data dal 1° gennaio 2025, senza procedere al ricalcolo sugli istituti già liquidati nel periodo gennaio- marzo 2025.

**UNA TANTUM**

Con la retribuzione afferente il mese di giugno 2025 a tutti i lavoratori e lavoratrici in forza alla data del 1 gennaio 2025 sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfettaria pari a 100,00 euro lordi. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

9

L'importo in oggetto è uguale per tutti i livelli di inquadramento e. pertanto, non verrà effettuato alcun ricalcolo in relazione al livello di appartenenza.

In caso di lavoro svolto nella modalità part time l'importo una tantum verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro concordato.

EB1

6  
299  
20  
86  
10